Борисенко Александр Игоревич,
старший научный сотрудник сектора
проблем гармонизации российского и международного
права в области науки и инноваций РИЭПП,
aborisenko@list.ru

МИРОВОЙ ОПЫТ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С НАУЧНЫМИ ДИАСПОРАМИ*

Широко осознан тот факт, что **человеческий капитал** является сегодня важнейшим фактором, определяющим развитие всех отраслей экономики. Этот капитал имеет стоимостное выражение, в котором учитываются затраты на обучение специалиста, приобретение и повышение квалификации и т. д. Неудивительно, что страны, озабоченные собственным технологическим развитием и конкурентоспособностью на глобальных рынках, стремятся активно привлекать исследователей со всего мира к работе в своих научно-образовательных учреждениях.

Интеллектуальная миграция – сложное явление, связанное с функционированием нескольких социальных систем: научно-профессиональной, государственно-страновой и системой социальных сетей, включающих, в числе прочих, взаимодействие и отношения со страной, откуда они уехали, с оставшимися там близкими и коллегами. Около 150 млн человек имеют постоянный статус трудовых мигрантов. Из них примерно 3 млн – высококвалифицированные мигранты. В странах Организации экономического сотрудничества и развития интеллектуальная миграция с 2000 года за пять лет увеличилась не менее чем на 40%. Таким образом, исследования по выявлению складывающихся закономерностей и прогнозированию динамики интеллектуальных кадров, а также по оценке мер взаимодействия с ними в различных странах в настоящий момент крайне актуальны.

В области изучения миграционных процессов, их причин и динамики, а также прогнозов их дальнейшего развития уже накоплен немалый опыт. Анализ публикаций российских и зарубежных исследователей по данной теме показывает, что в современных исследованиях миграционных процессов и практики их государственного регулирования доминирует региональный аспект. Основное внимание, как правило, концентрируется на причинах оттока высококвалифицированных кадров и их оседания в принимающих странах. В российских исследованиях последних лет активно разрабатывается тема государственных программ по взаимодействию с российской научной диаспорой, в том числе с тем, чтобы избежать тех ошибок, которые нередко допускаются при реализации подобных программ.

---

* Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ, проект № 12-03-00397 «Механизмы взаимодействия и регулирования научной диаспоры: российский и зарубежный опыт».

Следует все же признать, что мировой опыт взаимодействия с научными диаспорами пока не получил достаточного обобщения. Работы в этом направлении имеют обзорный характер и посвящены отдельным странам или регионам. Вместе с тем, попытки оказать какое-то влияние на процессы миграции высококвалифицированных специалистов, предпринимаемые правительствами большинства стран, во многом идентичны. Тем не менее, концентрация внимания лишь на какой-то конкретной группе стран или на отдельном регионе неизбежно оставляет в стороне часть интересных мировых практик, что не дает провести необходимые параллели и сравнения и не позволяет увидеть картину в целом.

Главный интерес здесь представляют наиболее знаковые меры, применяемые самыми разными странами мира в отношении высококвалифицированных специалистов, вовлеченных в миграционные процессы. В статье сделана попытка на основании соответствующего опыта ряда государств Европы, Азии, Африки и Латинской Америки сопоставить подходы разных стран к решению одних и тех же задач и, с одной стороны, выявить удачные решения, а с другой – проанализировать важнейшие ошибки.

* * *

Первоочередным этапом формирования **государственной политики в области регулирования миграции высококвалифицированных специалистов** является выработка концепции взаимодействия, постановка соответствующих целей и задач. В мировой практике в этом отношении можно выделить несколько подходов и их сочетаний. Для ряда стран характерна также эволюция государственной политики, выражающаяся в ряде случаев в радикальном изменении приоритетов.

Весьма показателен пример взаимодействия ***континентального Китая*** с хорошо всем известными крупными китайскими диаспорами, особенно с интеллектуально развитой диаспорой, дислоцирующейся в США. В конце 1980-х годов правительство Китая постепенно приняло для себя концепцию, в которой высококвалифицированная диаспора рассматривается как своего рода «накопление интеллектуального потенциала за рубежом». В начале 2000-х годов лозунг «Возвращайтесь и служите Родине», являвшийся ранее основой правительственной парадигмы взаимодействия с диаспорой, был официально заменен на «Служите Родине», подразумевая тем самым, что для этого не обязательно возвращаться. Этот символический шаг стал началом действительно решительных изменений в государственной политике. Возвращение в континентальный Китай перестало позиционироваться как единственный способ контактов с отечественной наукой со стороны ученых китайского происхождения [1, с. 53].

Стала пропагандироваться модель «гибкой мобильности», предоставляющая ученым и принимающим китайским институтам полную свободу в выборе времени и длительности контактов и даже позволяющая сторонам право не оформлять подобные отношения через официальное трудоустройство.

Правительство КНР стремится в своем взаимодействии с интеллектуальной диаспорой к трем основным целям: во-первых, способствовать развитию инновационного потенциала китайской науки с помощью зарубежных соотечественников; во-вторых, использовать диаспоральные сети в качестве возможных защитников китайских интересов за рубежом, и в третьих – поддерживать интеграцию китайской науки в международное научное сообщество.

Похожая ситуация характерна и для ***Индии***. Конечно, сказывается ее долгое пребывание в составе Британской империи, принявшей теперь форму Британского содружества наций. Тем не менее, до конца 1990-х годов отток специалистов из страны воспринимался очень болезненно. Предпринимались даже попытки физического ограничения выезда определенных категорий специалистов за рубеж. Однако позже в правительственной риторике начинают появляться упоминания о «мозговом банке», как концепции использовании научной диаспоры в качестве ресурса для развития страны [2, с. 25].

У официальной политики Индии в отношении диаспоры есть две интересных особенности. Во-первых, к представителям диаспоры относят всех этнических индийцев, родившихся в других странах или получивших там гражданство. Эти люди могли даже ни разу не побывать на исторической родине. Существуют такие юридические категории, как «индийцы–нерезиденты» и «лица индийского происхождения». Для обладателей таких статусов значительно облегчен режим въезда на территорию Индии, а в случае их причастности к научному миру – доступ к академическим ресурсам.

Во-вторых, правительством прямо декларируется позиционирование диаспоры как инструмента индийского влияния в других странах. Формы этого влияния могут варьироваться – от установления выгодных деловых и научных связей с другими странами до прямого лоббирования интересов Индии в тех или иных структурах, что особенно актуально в случае с США.

К настоящему времени индийская высококвалифицированная диаспора за рубежом действительно становится ресурсом для развития национальной науки и исследовательского сектора. Так, представители диаспоры помогли привлечь в Индию западные технологические компании, которые постепенно переходят от простого аутсорсинга к созданию в Индии полноценных исследовательских комплексов [3].

Например, Индийский Технологический Институт – Kharagpur – проводит исследования совместно с такими компаниями как Motorola, Compaq, Oracle и GE Caps. Раджат Гупта, бывший глава McKinsey and Co., сыграл ключевую роль в создании Индийской Школы Бизнеса – ведущей бизнес-школы в стране. Вслед за развитием в стране высокотехнологичных отраслей наблюдается также возвращение в Индию представителей диаспоры: в 2002–2003 годах число индийцев – специалистов по информационным технологиям, возвратившихся из-за рубежа, достигло 20 тысяч человек. Они являются важным источником технологических и управленческих ноу-хау.

Для значительно меньшей по размерам (и ресурсам) ***Греции*** отток молодых специалистов также является значительной проблемой. Поскольку удержать большую часть из них не удалось, правительство также сменило курс на налаживание циркуляции сохраняющего какие-то связи со страной высококвалифицированного человеческого капитала. Так, греческой стороной были инициированы краткосрочные и среднесрочные программы обучения и работы в странах Европы и ОЭСР. В 2005 году число греческих аспирантов в других государствах-членах ЕС составило 4000 человек (17,8% от общего числа аспирантов в Греции). В США обучается еще 8% от общего числа греческих аспирантов [4].

Особенно четко циркуляция специалистов (и развитие самого процесса циркуляции) сказалась на процентном соотношении выпускников греческих вузов, получивших научную степень, и специалистов (работающих в Греции), получивших образование и научную степень за границей. Около 33% греческих PhD в 2005 году и 50% в 2006 году получили свою степень в зарубежном вузе. Правда, следует оговориться, что студентов и аспирантов, получающих образование за рубежом, не совсем корректно называть научной диаспорой, но эти группы представляют в данном случае интерес в связи с тем, что вероятность их «оседания» в стране обучения весьма высока. Поэтому взаимодействие с ними тоже можно рассматривать как часть государственной политики в отношении научной миграции.

Столкнувшись с оттоком исследователей из собственной страны, правительство Греции сосредоточило усилия, в том числе, на том, чтобы обеспечить приток высококвалифицированных кадров из соседних государств (прежде всего из балканских стран). Тем не менее, внешние связи Греции в сфере науки и образования развиты довольно слабо. Языком науки в стране остается греческий, а работа ученых из других стран ЕС и третьих стран преимущественно сводится к выполнению краткосрочных проектов. Возможность работы в Греции для иностранных ученых ограничена рядом нормативных актов и необходимостью получения научной визы.

На примере этих трех государств ясно видна проявляющаяся и во многих других странах явная тенденция к постепенному отказу от восприятия интеллектуальной миграции в однозначно негативном ключе. Даже с учетом страновой специфики направленность очевидна. Это позволяет говорить, что для стран, страдающих от «утечки умов», неизбежен такого же рода путь адаптации к реалиям современного глобализированного рынка высококвалифицированного труда.

* * *

Заслуживает отдельного внимания организация **государственных и частных структур, занимающихся в разных странах проблемами взаимодействия с интеллектуальной диаспорой**. В ***Китае*** для этой задачи созданы специальные государственные организации, которые в основном относятся к сфере экономики, науки и государственной безопасности. Среди наиболее важных институтов, взаимодействующих с

диаспорой – Министерство внешней торговли и экономической кооперации (контролирует работу с зарубежными трудовыми ресурсами, в особенности в странах Юго-Восточной Азии, где имеется значительное количество китайской рабочей силы); Бюро контроля въезда-выезда при Министерстве общественной безопасности (оценивает квалификацию и анализирует личные данные выезжающих и въезжающих в страну китайцев, работает с их документами, но не имеет прав на статистический анализ данных); Министерство образования (работает со студентами и молодыми исследователями, выезжающими за рубеж на стажировки, как долгосрочные, так и краткосрочные) [5].

Из политических органов можно выделить Комиссию по зарубежным отношениям, действующую при Государственном Совете КНР: именно в этой организации разрабатывается роль «зарубежных китайцев» в качестве возможных агентов влияния [6]. Одним из главных центров диаспорального мониторинга служит Китайская Академия Социальных Наук, расположенная в Пекине. Академия регулярно публикует статьи с анализом диаспоральной политики, включая аналитические справки и статистические сборники. Статистика по мигрантам и стажерам-долгосрочникам собирается также Министерством образования, после чего собранная информация суммируется в сборнике *China's Statistical Yearbook*, отражающем официальные данные по проблематике.

Существуют многочисленные ассоциации представителей диаспоры. По некоторым оценкам, создано до 10 тысяч таких организаций, в том числе около 100 глобальных. В 1992 году в США основана Китайская Научно-Техническая Ассоциация, которая включает более десятка региональных или отраслевых отделений и 1500 членов в 27 штатах США. В Японии в 1993 году создана Ассоциация Китайских Ученых и Инженеров, в которой состоит 1150 членов, распределенных по 9 отраслевым отделениям. Их деятельность в значительной степени заключается в организации визитов делегаций своих членов в Китай.

Представляют интерес структуры, занимающиеся взаимодействием с соотечественниками, в ***Чили***. Проблемы научной диаспоры находятся в компетенции Комитета по науке и технологиям, при Министерстве иностранных дел создан отдельный департамент по работе с соотечественниками, участвует в этой работе и ряд государственных агентств [7]. Действует Fundacion Chile [8] – частно-государственное агентство инновационного развития, призванное налаживать взаимодействие между крупным бизнесом и руководством страны. Наиболее заметный источник финансирования связанных с наукой программ – Фонд инновационного развития [9].

Необходимо отметить и деятельность Фонда научно-технического развития Чили [10] при Комитете по науке и технологиям, занимающегося финансированием проектов создания научно-производственных консорциумов. В начале 2000-х годов фонд переориентировался с выдачи традиционных грантов на конкурсы, проводимые совместно с бизнесом, по заранее определенным лотам. Эти лоты формировались по приоритетным направлениям, связанным с установившейся структурой чилийской экономики: добычей полезных ископаемых, рыболовством и

рыбным хозяйством, лесозаготовками, сельским хозяйством (на такие лоты пришлось более 75% профинансированных проектов). Кроме них в списке приоритетов – общезначимые: образование, инфраструктура, производство и информационные технологии.

Благодаря такой тематической направленности все лоты получают около 50% софинансирования от бизнеса. Работа ведется в рамках консорциумов, из которых наиболее известны получающие финансирование на геномные исследования и на решение проблем развития возобновляемых природных ресурсов. Так в Чили действует центр превосходства *Instituto Milenio de Biologia Fundamental y Aplicada* (Институт современной фундаментальной и прикладной биологии) [11], в котором более сотни ученых ведут биологические исследования международного уровня. Особое внимание уделяется коммерциализации результатов. Во главе института стоят бывшие представители диаспоры, свыше 90% старших научных сотрудников имеют значительный опыт работы в зарубежных исследовательских организациях. Центр является ключевым институтом, активно вовлекающим диаспору в исследования в области биологических наук на территории Чили.

В настоящее время правительство Чили профинансировало создание еще 7 подобных «центров превосходства» в таких областях, как материаловедение, астрофизика, математическое моделирование, океанография и др. Как правило, организаторы таких структур – ученые, вернувшиеся в страну за 5–10 лет до их создания.

В **Бразилии** пока нет четко сформулированной политики по работе и взаимодействию с диаспорой, однако существует множество предпосылок к формированию системы привлечения ученых, проживающих за рубежом. Для этого может быть использован потенциал существующих за рубежом организаций по работе с соотечественниками, которые связывают людей с живущими в Бразилии родственниками.

Бразильские общины за пределами страны, как правило, обладают развитой сетью общественных организаций, которые выполняют две основных функции: помогают новоприбывшим мигрантам в новой стране проживания и поддерживают связи с Бразилией. В частности, канадское сообщество бразильских мигрантов (общее их число оценивается в пределах от 20 до 30 тысяч человек) сосредоточено в основном в крупных городах, таких как Торонто и Ванкувер, и имеет в своем распоряжении разветвленную сеть некоммерческих организаций, которые поддерживают культурные связи внутри самой общины и за ее пределами. Например, Ассоциация бразильского сообщества в Ванкувере заведует рядом общественных проектов помощи новоприбывшим мигрантам (от организации трудоустройства до проведения культурных мероприятий), имеет собственную библиотеку на португальском языке, организует деловые встречи канадских и бразильских бизнесменов.

В бразильском сообществе в Японии (общее число около 300 тысяч человек, из которых 25 тысяч имеют японское гражданство) действует разветвленная система школ с преподаванием на португальском языке, при этом японского языка ученики могут и не знать.

В США, где проживает, по разным оценкам, от 350 до 800 тысяч бразильцев, существует несколько крупных мигрантских организаций, из которых стоит выделить Фонд бразильских американцев и Бразильско-американский культурный институт, расположенный в Вашингтоне. Эти специализированные организации занимаются не только мониторингом развития бразильской диаспоры в США, но также межкультурными исследованиями.

Несмотря на отсутствие масштабной программы по регулированию миграции, большинство бразильцев, проживающих в других странах, не только сохраняют существенные элементы бразильской идентичности и привязанность к культуре родной страны, но и посещают ее, пусть даже и не на долгий срок. Связи мигрантов часто принимают двусторонний характер: страна пребывания остается местом получения работы и «социальным лифтом», в то время как родная страна остается точкой культурного притяжения, что обычно дополняется наличием широкой сети родственников.

Вместе с тем, заметного оттока из Бразилии уже состоявшихся бразильских ученых не наблюдается, что не в последнюю очередь связано с их неплохим социально-экономическим положением. Например, заработная плата в академическом секторе Бразилии вполне сопоставима с европейской. Некоторые исследователи также полагают, что бразильское научно-техническое и образовательное сообщества подвергаются риску «интеллектуальной изоляции», в том числе из-за лингвистического барьера как с испаноговорящими соседями, так и с англоязычными государствами Северной Америки. Общее количество бразильских студентов, обучающихся за рубежом, не превышает 5 тысяч[1].

Число бразильских аспирантов, готовящих свои диссертации за рубежом, также продолжает сокращаться, хотя опыт научной работы в других странах приветствуется, и выпускники могут сравнительно легко получить грант на стажировку за границей [2, с. 39].

Таким образом, Бразилия представляет собой редкий пример развивающейся страны с существенным научным потенциалом, которая не столкнулась с проблемой большой утечки за рубеж высококвалифицированных кадров. Но это для Бразилии не только плюс, но и минус: успешно сохраняя свои кадровые ресурсы, Бразилия, тем не менее, лишается ряда возможностей развития науки, связанных с вовлеченностью в глобальные процессы циркуляции кадров.

* * *

При всем разнообразии экономических, культурных, географических и социально-политических условий, характерных для стран, вставших перед проблемой неконтролируемой интеллектуальной миграции, разнообразие конкретных ответных правительственных **мер** сравнительно не-

[1] Подробнее о ситуации с «утечкой мозгов» в латиноамериканском регионе вообще и Бразилии в частности, см.: [12].

велико. Страновая специфика в этом вопросе в основном определяется до некоторой степени случайными предпочтениями, а также объемами ресурсов, выделяемых государством на соответствующие цели. Типичными формами взаимодействия являются: привлечение представителей диаспоры к участию в научных проектах, конференциях и семинарах, к чтению лекций в университетах в период визитов на родину, а также стимулирование создания диаспоральных сетей и активного участия в их работе.

Краткосрочные визиты – самый простой и распространенный способ налаживания контактов с интеллектуальной диаспорой. В ***Китае*** наиболее значимой программой этого типа является «План Весенний свет», реализуемый специальным фондом Министерства образования. Поддерживаются краткосрочные визиты с целью обмена академическим опытом, проведения тренингов, передачи ноу-хау, участия в совместных курсах для аспирантов и т. д.

Силами **Программы развития ООН (ПРООН)** для развивающихся стран на протяжении долгого времени проводился проект «Передача знаний через соотечественников за рубежом» (TOKTEN) [14], нацеленный на кратковременную работу представителей диаспоры на родине в качестве добровольных консультантов. Особенно активным участником проекта была Индия.

Те или иные программы краткосрочных визитов проживающих за границей соотечественников, в том числе высококвалифицированных специалистов, существуют практически во всех странах, сталкивавшихся с проблемой миграции и эмиграции. Однако их эффективность в контексте налаживания сколь бы то ни было устойчивого взаимодействия, как правило, невелика.

Совместные исследования, проводимые с представителями интеллектуальной диаспоры, также являются весьма распространенной формой сотрудничества. В ***Индии*** существует Программа проектов сотрудничества с учеными и технологами индийского происхождения за рубежом (CP-STIO), реализуемая Министерством науки и технологий. Индийские ученые подают заявку на проведение исследований совместно со своими коллегами – представителями диаспоры. Официальными целями программы являются: усиление кадрового и организационного потенциала индийских научных организаций; проведение исследований национальной важности; развитие предпринимательства в сфере высоких технологий; развитие связей между представителями научной диаспоры и университетами, которые они закончили в Индии. Однако в рамках программы оплачиваются только билеты в Индию и командировочные, возможностей программы обычно хватает только на поддержание уже существующих инициатив – реального расширения не происходит.

Наибольшее признание получила модель привлечения проживающих за рубежом соотечественников для проведения совместных исследований, действующая в ***КНР***. Приглашаемые к участию в национальных

проектах проходят строгий отбор по целому набору требований, среди которых наиболее существенным является наличие минимум одного патента и опыт совместной работы с представителями национальной науки [14, с. 165–166].

Кроме мер на общегосударственном, региональном и локальном уровнях, китайское правительство обращается и к институциональному уровню – государственным учреждениям и академическим институтам – с призывом прилагать больше усилий к привлечению ведущих китайских ученых, успешно работающих за рубежом, к сотрудничеству с КНР для усиления конкурентоспособности страны. Власти обращают особое внимание на тех специалистов, которые имеют достижения в ключевых современных технологиях, в высокотехнологичных секторах индустрии и возглавляют новые направления научного поиска.

В ***Польше*** действует программа WELCOME [15], цель которой, согласно сделанным заявлениям – «привлечение выдающихся исследователей из-за рубежа к созданию исследовательских команд и интенсификации международного сотрудничества польских институтов и университетов». Заявки на участие в программе подают не сами представители диаспоры, а те учреждения, с которыми у них есть договоренность о сотрудничестве. В проект на конкурсной основе отбираются местные студенты, аспиранты и ученые со степенью PhD, общее число молодых исследователей должно быть не меньше шести. Тематика проекта должна относиться к одной из заявленных приоритетных областей.

Руководитель проекта на время его реализации подписывает договор с подававшей заявку организацией, которая, в свою очередь, обязуется выплачивать ему вознаграждение. Помимо зарплаты лидер получает также персональную стипендию, цель которой – «снять все потенциальные диспропорции, которые могут возникнуть из-за разницы в оплате труда в зарубежных организациях и принимающем польском НИИ или университете»

Другая программа, имеющая меньший размах, но тоже заслуживающая внимания, называется HOMING [16]. Ее цель – «поддержка исследователей после их работы за рубежом и поощрение кооперации с принимавшими их учреждениями». Финансовые параметры программы меняются каждый год в зависимости от имеющихся возможностей. Общее финансирование идет через механизм трансфера европейских грантов, направленный на уменьшение диспропорций в финансировании науки внутри ЕС.

Еще одним видом взаимодействия с научной диаспорой является учреждение **специальных профессорских должностей**. Эти программы призваны стимулировать выдающихся представителей академической диаспоры – специалистов в стратегически важных для страны областях к возвращению и научно-педагогической работе на родине.

Наиболее крупная и влиятельная программа такого рода была запущена в ***Китае*** Министерством образования. Ученые получают назначение специальным профессором на срок в один год или в три года (плюс

возможность продления еще на два). Принимающие университеты при этом отбираются в ходе конкурса. Поданные заявки рассматриваются специальным комитетом в составе членов Китайской Академии Наук и Китайской Инженерной Академии.

Индия также имеет богатый и длительный опыт реализации подобного рода программ. Еще с середины XX века высококвалифицированные индийские специалисты, возвращающиеся из-за рубежа, могли стать научными сотрудниками участвующих в программе вузов и научных институтов. Назначение в рамках этой схемы было, как правило, временным: оно призвано было поддержать ученых до тех пор, пока они не найдут постоянное место работы. Схема действует до сих пор и упоминается как эпизод в биографиях многих успешных индийских ученых.

В 1980-х годах была запущена еще одна программа, призванная привлечь индийских ученых из-за рубежа. В рамках программы им предлагались позиции в вузах и существенные исследовательские гранты в дополнение к преподавательской зарплате. Изначально данная схема предполагала временные контракты с возможностью их продления по итогам оценки научной деятельности преподавателя, однако позже была добавлена возможность постоянного трудоустройства.

Тем не менее, проект не позволил добиться желаемой интеграции репатриируемых специалистов в преподавательскую среду принимающих университетов. Приглашаемые специалисты не смогли стать ядром для формирования новой корпоративной культуры в индийских университетах. Не удалось избежать неудачных решений при отборе приглашаемых ученых, что привело к серьезному размыванию стандартов качества.

Среди программ по созданию специальных профессорских должностей стоит отметить и инициативу по созданию исследовательских кафедр в ***Южно-Африканской Республике*** [17]. Она построена по принципу выделения пятилетних грантов для создания научных групп под руководством ученых мирового уровня. Руководители групп не обязательно должны быть членами диаспоры, но в списке целей программы значится «возвращение покинувших страну талантов».

Распространенной практикой является осуществление **программ, основной целью которых является установление контактов** между диаспорой и учеными на родине и пропаганда самой идеи сотрудничества. Так в ***Китае*** проводятся ежегодные мероприятия, заключающиеся в визите на родину 100 ученых, проживающих за рубежом и представляющих какую-то область науки.

В ***ЮАР*** была создана Южноафриканская сеть профессионалов за рубежом [18], финансируемая Национальным исследовательским фондом и Министерством науки и технологий. Проект представляет собой своеобразную «социальную сеть» для представителей научной диаспоры из различных стран. Изначально проект был довольно успешным. Спустя 9 месяцев после начала его реализации в базе данных зарегистрировалось около 1800 исследователей из 57 стран. Однако позже мониторинг

показал, что большинство зарегистрированных ученых так и не воспользовались предоставленными им возможностями.

Новый южноафриканский проект по взаимодействию с диаспорой носит название Global South Africans [19]. Проект направлен на максимально активное вовлечение талантливых ученых и менеджеров, проживающих за рубежом, для оказания консультативной, коммерческой и/или научной помощи оставшимся на родине коллегам.

Среди интересных инициатив, осуществляемых в рамках проекта, можно выделить, в частности, дистанционные стажировки. Наиболее влиятельные члены GSA занимаются привлечением спонсорских средств (фандрайзингом) для тех южноафриканских университетов, которые они закончили. Ко всему прочему, члены программы в ходе своих визитов на родину, когда есть желание, читают лекции в университетах и бизнес-школах.

Такого рода программы, призванные развивать контакты между диаспорой и учеными на родине, реализуются и в целом ряде других стран, среди которых следует упомянуть чилийскую программу Chile Global, предоставляющую предпринимателям и высококвалифицированным специалистам чилийского происхождения, имеющим намерение участвовать в экономическом развитии ***Чили***, платформу для кооперации. Немалую роль играет взаимный обмен опытом с аналогичными программами Global Scot в ***Шотландии*** и Global South Africans в ***ЮАР***. Гибкая структура формируемой сети позволяет использовать любые имеющиеся в наличии у членов диаспоры ресурсы – инвестиционные, консалтинговые, трудовые, образовательные, исследовательские.

Богатый опыт стимулирования диаспорального взаимодействия находит определенное воплощение в политике ***Европейского союза***, в частности, в документах, касающихся создания и развития в рамках Лиссабонской стратегии Европейского научного пространства. В частности, разрабатываются меры, способствующие повышению мобильности исследователей и общему развитию европейских исследований.

Ряд мер осуществляется в ходе реализации проекта ERA-Link, задачей которого является налаживание взаимодействия с европейской научной диаспорой за пределами Европейского Союза и Европы в целом. Главный подход состоит в создании и использовании информационной инфраструктуры для распространения среди заинтересованных лиц сведений об открывающихся в Европе возможностях получения финансирования на проведение исследований, а также о появляющихся вакансиях в научно-исследовательских организациях. Проект способствует как возвращению ученых в Европу, так и развитию сотрудничества между европейскими научными центрами и членами зарубежной научной диаспоры.

Подобная **информационная работа**, осуществляемая и рядом других структур, является немаловажным общим условием успешного выстраивания системы взаимодействий между метрополиями и представителями диаспор, призванной донести до покинувших *когда-то* родину ученых информацию о возможностях, открывающихся для них там *в настоящее*

время, и о перспективах сотрудничества с коллегами и организациями в стране, где они выросли и сформировались. В той или иной форме эта работа ведется при поддержке правительств всех тех стран, которые столкнулись с проблемой оттока высококвалифицированных специалистов.

Однако в отношении этого вида мер уместно иметь в виду одну общую закономерность: сама по себе информационная работа может лишь придать исследователям-соотечественникам определенный импульс к возобновлению контактов с родиной. Но для того, чтобы эти контакты привели к серьезным результатам, необходимо обеспечить фундаментальные предпосылки успеха: прежде всего, необходима научная инфраструктура, достаточно развитая для того, чтобы представитель диаспоры мог заниматься научной деятельностью на таком же высоком уровне, что и за рубежом.

Именно поэтому при сопоставлении работы с научной диаспорой в разных странах, нет особого смысла сравнивать, главным образом, применяемые информационные средства. Скажем, в Китае информационная работа окажется заведомо эффективнее уже по той причине, что предметом ее освещения является много более развитая система.

* * *

Общий итог всему сказанному заключается в том, что процессы трудовой миграции высококвалифицированных специалистов в современном мире постепенно меняют свой характер. С одной стороны, новые информационные технологии расширяют возможности дистанционного взаимодействия ученых и, вследствие этого, открывают новые горизонты для международной кооперации в научно-исследовательской сфере. С другой стороны, многие проблемы фундаментальной и экспериментальной науки требуют финансовых и трудовых затрат, практически неподъемных для любой отдельной страны, и работать над решением таких проблем способны лишь наднациональные исследовательские объединения.

Однако, хотя для мира науки границы стран становятся все более размытыми, эти границы остаются политической и экономической реальностью. Достижения научного прогресса в конечном итоге призваны идти во благо всему человечеству, но развитие собственной науки является залогом конкурентоспособности каждого конкретного государства на международной арене.

Как теперь всем очевидно, глобализация рынка труда высококвалифицированных специалистов – это объективный и необратимый процесс, сопротивляться которому можно лишь путем полного закрытия страны по примеру наиболее одиозных авторитарных режимов, что еще и полностью бесперспективно. Перед государствами встает общая задача научиться извлекать из этого процесса максимальную выгоду.

Следует также добавить, что политика взаимодействия с научной диаспорой напрямую связана с законодательством в сфере миграции, налогообложения, защиты авторских прав и пр. Поэтому ее успех во многом связан со своевременным и эффективным реформированием соответствующей законодательной базы.

Литература

1. *Попов Д. С., Творогова С. В., Федюкин И. И., Фрумин И. Д*. Российская диаспора в области социальных и экономических наук: проблемы и перспективы сотрудничества // Мир России. 2011. № 1.
2. *Семёнов Е. В., Чечёнкина Т. В*. Страны БРИК в глобальной циркуляции научных кадров // Альманах «Наука, инновации, образование». Вып. 9.
3. Internationalization of R&D and Global Nature of Innovation: Emerging Trends in India // Asia Research Institute Working Paper Series No. 123. [Электронный ресурс]: http://www.ari.nus.edu.sg/docs/wps/wps09_123.pdf.
4. *Maroulis N*. ERAWATCH Country Report 2008, An assessment of research system and policies: Greece, JRC Scientific and Technical Reports. [Электронный ресурс]: http://cordis.europa.eu/erawatch/index.cfm?fuseaction=home.downloadFile&fileID=890.
5. *Guochu Zhang*. Migration Of Highly Skilled Chinese To Europe: Trends & Perspectives // International Migration. 2003. Vol. 41 (3).
6. *Zweig D., Rosen S*. How China trained a new generation aboard. [Электронный ресурс] 22 May 2003: http://www.scidev.net/en/features/how-china-trained-a-new-generation-abroad.html.
7. *Иванец С. В*. Ученые-соотечественники и мобильность научных кадров. Федеральный справочник «Образование». Т. 7. [Электронный ресурс]: http://federalbook.ru/files/FSO/soderganie/Tom%207/XI/O7_Ivanec.pdf.
8. [Электронный ресурс]: www.fundacionchile.com.
9. [Электронный ресурс]: www.corfo.cl.
10. [Электронный ресурс]: www.conicyt.cl/fondef.
11. [Электронный ресурс]: www.mifab.cl.
12. *de Moura Castro C*. Brain drain in Latin America: myth and reality. [Электронный ресурс]: http://www.claudiomouracastro.com.br/upload/Brain%20drain%20in%20Latin%20America%20myth%20and%20reality.pdf.
13. [Электронный ресурс]: www.sd.undp.org/projects/tokten.htm.
14. *Zhiyue Bo*. China’s Elite Politics: Transition and Power Balancing. World Scientific Publishing. 2007.
15. [Электронный ресурс]: http://www.fnp.org.pl/ang/programy/WELCOME_more.html.
16. [Электронный ресурс]: http://www.fnp.org.pl/ang/programy/homing_more.html.
17. [Электронный ресурс]: http://www.nrf.ac.za/sarchi/index.stm.
18. [Электронный ресурс]: http://sansa.nrf.ac.za.
19. [Электронный ресурс]: http://globalsouthafricans.org.